

LOI DE GENERALISATION DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE
MODE D'EMPLOI POUR LES CHEFS D'ENTREPRISES DE TPE-PME



L'objectif de ce fascicule est de vous assister dans la mise en place d'une disposition législative important pour votre entreprise et pour vos salariés.

La complexité des contrats de mutuelles (responsables ou non), couplée à la complexité des textes relatifs à la mise en place de ce contrat doivent vous inciter à vous tourner vers des spécialistes de la protection sociale en capacité de vous proposer des solutions sélectionnées auprès de multiples fournisseurs.

L'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (dite de « sécurisation de l'emploi ») a rendu obligatoire l'instauration, à l'horizon du 1er Janvier 2016, d'une couverture complémentaire santé « minimale » en faveur de l'ensemble des salariés. Le décret du 8 septembre 2014 (paru au Journal officiel du 10 septembre 2014) a précisé le niveau minimal des garanties qui devront être obligatoirement mises en place dans les entreprises.

Les entreprises qui appliquent un accord de branche ou conventionnel devront respecter les dispositions du présent décret au plus tard le 1er janvier 2016.

VOUS DEVEZ AU 1er JANVIER 2016 AVOIR MIS EN PLACE UNE MUTUELLE POUR VOTRE PERSONNEL SALARIE MAIS COMMENT PROCEDER ?

ETAPE 1 :

La législation vous impose la mise en place d'une garantie minimum « panier de soins ».
Vous ne pouvez pas échapper à cette obligation.



COMBIEN ÇA COUTE?

Nous vous proposerons, après analyse des contrats de nos fournisseurs, un audit des solutions que nous vous préconisons. Vous pourrez ainsi avoir une idée de l'enveloppe budgétaire et des garanties à présenter à vos salariés.

COMPTEZ SUR UN BUDGET ENTRE 15 € ET 30€ PAR SALARIE

La loi de généralisation de la complémentaire santé prévoit la prise en charge à hauteur de 50%.
Par contre, la loi ne prévoit pas la prise en charge des ayants droits de votre salarié. C'est donc à vous de vous positionner.

ETAPE 2 :

Vous n'envisagez pas la mise en place du panier de soins, mais vous souhaitez proposer des garanties supérieures.

Deux possibilités s'offrent à vous :

1. Le panier de soins amélioré par des options facultatives souscrites par vos salariés en fonction de leurs besoins.

2. Une garantie obligatoire souscrite par l'entreprise avec des prestations de qualité supérieure dont pourront bénéficier vos salariés.

En fonction de votre demande nous établirons un audit personnalisé.

ETAPE 3 :

1. L'obligation s'impose à toutes les entreprises ayant du personnel salarié.

2. La signature du contrat doit être accompagnée de la mise en place d'un acte juridique (référendum, accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur (DUE) la plus couramment mise en place dans les TPE-PME).
Nous pouvons vous assister pour la rédaction de ce texte.

3. Les options complémentaires facultatives sont payées par le salarié directement par son compte bancaire.

4. Vous proposez l'adhésion à vos salariés mais ceux-ci sont en capacité de faire valoir un cas de dispense.

5. Un salarié peut refuser au moment de la mise en place du contrat (et de la DUE) d'adhérer sous prétexte qu'il refuse le précompte de la part salariale (art 11 de la Loi Evin).

6. La mise en place du contrat devra suivre le timing suivant :

A) Présentation des audits entre mars et juillet

B) Choix de la solution avant le 15/09/2015

C) Présentation aux salariés avant le 10/10/2015 pour laisser le temps à vos salariés de comparer Avec leur mutuelle et de respecter si nécessaire les délais de résiliation (avant le 31/10).



LES TROIS SOLUTIONS POSSIBLES





